

Приложение № 2

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК
Закаева Т.М.
Закаева Т.М.
« 01 » 09 2016 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД
«ЗЕЗАГ» С.КОБИ»
Хаджиматова Х.А.
Хаджиматова Х.А.
« 01 » 09 2016 г.



П РА В И Л А
внутреннего трудового распорядка для работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «ДЕТСКИЙ САД «ЗЕЗАГ» С. КОБИ»

1. Общие положения.

1.1. Настоящие правила - это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива МБДОУ, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает трудовой коллектив МБДОУ по представлению администрации и профсоюзного комитета.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка решаются администрацией МБДОУ, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. Прием и увольнение работников.

2.1. Поступающий на основную работу при приеме представляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст.65 ТК РФ);
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально

опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию (ст.65 ТК РФ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

В отдельных случаях работодатель может потребовать предъявления дополнительных документов при приеме на работу. Дополнительные документы о персональных данных работника могут быть предназначены, например, для предоставления ему гарантий, компенсаций и льгот;

- медицинское заключение;
- медицинская справка ф-086у;
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- медицинский полис;
- справку о составе семьи (справку с места учебы иждивенца);
- свидетельство о браке.

2.2.Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, квалификационной категории.

2.3.Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на имя заведующей МБДОУ.
- составляется и подписывается трудовой договор,
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись,
- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров, автобиография, анкета, согласие на обработку персональных и биометрических данных, выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении.)

2.4.При приеме работника на работу или переводе его на другую работу заведующий обязан:

- разъяснить его права и обязанности,
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда,
- познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка для работников, Уставом МБДОУ и всеми локальными актами, правилами санитарии, противопожарной безопасности, другими правилами охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

2.5.В соответствии со ст.331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.
- Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй ст.331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим

основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.6. В соответствии со ст. 331.1 наряду с указанными в статье ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.7. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

- Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.
- Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены

к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.8. В соответствии со ст.351.1 трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ТК РФ.

- Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.
- Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются в МБДОУ.

Трудовые книжки хранятся у заведующей наравне с ценными документами в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ, по производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В связи с изменениями в организации работы МБДОУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименований должностей другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 73. ТК РФ).

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, невозможности перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получению предварительного согласия ПК.

2.11. В день увольнения руководитель МБДОУ обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

3. Основные обязанности администрации МДОУ.

Администрация МБДОУ обязана:

3.1. Обеспечить соблюдение требований устава МБДОУ и правил внутреннего трудового распорядка.

3.2. Организовать труд педагогических работников, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещение в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

3.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников МБДОУ и детей.

3.5. Обеспечить работников необходимыми пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

3.6. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МБДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.8. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

3.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда.

3.10. Своевременно предоставлять отпуска работникам МБДОУ в соответствии с утвержденным на год графиком.

4. Основные обязанности и права работников МБДОУ.

Работники МБДОУ обязаны:

Выполнять правила внутреннего трудового распорядка, соответствующие должностные инструкции, Устав МБДОУ.

Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.

Систематически повышать свою квалификацию.

Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные правила и нормы, гигиену труда.

Беречь имущество МБДОУ, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.

Проявлять заботу о воспитанниках МБДОУ, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей.

Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка; обеспечивать охрану жизни и здоровья детей; соблюдать санитарные правила; отвечать за обучение и воспитание детей; выполнять требования медицинского работника, связанные с охраной и укреплением здоровья детей; проводить закаливающие мероприятия; четко следить за выполнением

инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях МБДОУ и на её территории.

Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям. Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов.

Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников.

5. Аттестация работников.

5.1. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ» и Положении об аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений 1 раз в пять лет для работников на принципах добровольности, а для руководителей обязательно.

5.2. Другие специалисты проходят аттестацию так же 1 раз в пять лет на принципах добровольности (медсестра, завхоз, повара, бухгалтер).

6. Режим работы и время отдыха.

6.1. В МБДОУ устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность работы с 7.00 до 19.00 (12 часов). Начало и окончание работы и перерыва для отдыха и питания для работников МБДОУ устанавливается по графику работы сотрудников, который составлен в соответствии с трудовым законодательством РФ.

6.2. Продолжительность работы накануне праздничных дней уменьшается на 1 час для всех работников, кроме педагогов.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

- воспитателей общеобразовательных групп, старшего воспитателя, педагога-психолога, социального педагога 36 часов в неделю;
- музыкального руководителя – 24 часа;
- педагог дополнительного образования-18 часов;
- для остальных работников 40 часов в неделю.

6.4. Продолжительность перерыва на обед:

- воспитателям, поварам, сторожам, операторам котельной- 30 минут в рабочее время.
- остальным работникам МБДОУ устанавливается перерыв на обед продолжительностью 1 час, с 13.00 до 14.00.

6.5. Работники МБДОУ в случае производственной необходимости могут привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии со ст.98 ТК РФ, не более 4 часов в день и 16 часов в неделю по приказу руководителя.

6.6. Ненормированный рабочий день устанавливается для:

- заведующего,
- завхоза.

6.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам определяется графиком отпусков, с учетом мнения профсоюзного комитета и ТК РФ за 2 недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков для педагогических и медицинских работников составляет 42 календарных дней, а для остальных работников 28 календарных дней.

7. Оплата труда.

7.1. Оплата труда работников МБДОУ состоит из:

- должностного оклада по занимаемой должности (педагога, бухгалтера, медсестры, завхоза, повара) с учетом квалификационной категории, стажа, уровня образования, у поваров согласно имеющегося разряда по Единой Тарифной Сетке (ЕТС) для бюджетных организаций;
- доплат и надбавок у различных категорий работников в соответствии с положением о доплатах и надбавках стимулирующего характера, которые могут быть постоянными и (или) разовыми,
- премии по итогам работы.

7.2. Размеры должностных окладов, порядок установления надбавок и доплат определяется на основании соответствующих актов.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, до 25 числа текущего месяца выдается аванс работникам и заработная плата до 10 числа следующего месяца непосредственно в МБДОУ. Ст. 136 ТК РФ.

8. Поощрения за труд.

8.1. За успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей, безупречную работу, выполнение работ особой важности, достигнутые высокие результаты работы применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение отраслевыми наградами: нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации, Почетная грамота Комитета Правительства по Дошкольному Образованию Чеченской Республики;
- выдача премий.

8.2. О поощрении работников издается приказ. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимула труда.

8.3. За особые трудовые заслуги работники МБДОУ могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, к награждению

нагрудными знаками, почетными грамотами и к присвоению почетных званий.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

9.1. За нарушение трудовой дисциплины руководитель МБДОУ применяет следующие дисциплинарные взыскания (в соответствии со ст. 192 ТК РФ):

- замечания,
- выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям.

9.2. За каждое дисциплинарное нарушение может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания обязательно учитывается тяжесть совершенного дисциплинарного поступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.3. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины потребуется объяснение в письменной форме. В случае отказа дать объяснение нарушителем – составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

9.4. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением поступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или отпуска работника, а также времени, необходимого на учёт мнения профсоюзного комитета МБДОУ.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово – хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2-х лет со дня его совершения.

9.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию под роспись в течение трех дней со дня издания. В случае отказа работника подписать приказ, составляется соответствующий акт.

9.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. По инициативе руководителя, просьбе самого работника ходатайстве профсоюзного комитета по истечению года со дня применения взыскания руководитель может снять взыскание.

9.8. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

10. Порядок прекращения трудовых споров.

10.1.Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ, ФЗ «Об образовании» в РФ и другими ФЗ, в том числе в случаях:

- прекращение гражданства РФ
- избрание в выборные органы власти
- не соблюдение обязанностей и ограничений для работников образовательных учреждений.

10.2.Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом руководителя (подача заявления) за две недели. После этого срока работник в праве прекратить работу. В последний день работы заведующий МБДОУ обязано выдать работнику трудовую книжку, другие документы и произвести с работником окончательный расчет. По согласованию сторон договор между МБДОУ и работником может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

10.3.Расторжение договора по инициативе руководителя МБДОУ в случаях предусмотренных ТК РФ, не допускается без согласия учета мнения профсоюзного комитета МБДОУ.

10.4.Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего МБДОУ. Запись в трудовой книжки производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылками на соответствующую статью ТК РФ. Днём увольнения является последний день работы или отпуска (по заявлению работника).

11.Внутриобъектный режим работы.

11.1.Основной режим работы МБДОУ с 07.00 до 19.00 часов

11.2.Режим работы пищеблока 7.00 до 18.00

11.3.Дежурство сторожей 19.00 до 07.00 часов по графику

11.4.Режим работы дворников 07.00 до 16.00. перерыв 13.00-14.00

12. Организация работы МБДОУ.

12.1.Работу МБДОУ организует заведующий в соответствии с Уставом. Он производит расстановку кадров и их подбор, ведет табель учета рабочего времени и его использование. Заведующий организует работу МБДОУ на основе приказов и распоряжений, еженедельно проводит планерки.

12.2.Организация работы МБДОУ строится на исполнении каждым работником своих должностных обязанностей тарифно-квалификационных характеристик по должностям, определенным штатным расписанием, сметой доходов и расходов в рамках хозрасчетной деятельности, а так же на строгом соблюдении графика работы каждым работникам. Уход с работы разрешается только с ведома заведующего.

- 12.3.Заведующий составляет программу развития учреждения на ближайшие 3-5 лет, годовой план работы МБДОУ, делает анализ его выполнения и отчет, намечает дальнейшие пути работы МБДОУ. На основе годового планирования строится работа всех сотрудников МБДОУ.
- 12.4.Образовательный процесс, строится на основе реализуемых образовательных программ в соответствии с режимом возрастной группы, по утвержденным заведующий моделям всеми педагогическими работниками с помощью обслуживающего персонала. Заведующий устанавливает и утверждает график внутри садовского контроля работы всех служб детского сада на год, на месяц.
- 12.6.Заведующий совместно с педагогами организует работу с родителями в соответствии с годовым планом.
- 12.7.Заведующий обеспечивает правильное ведение хозяйственной деятельности и делопроизводства МБДОУ.
- 12.8.Медицинское обслуживание и оздоровительную работу с детьми ведет медсестра МБДОУ.
- 12.9.Заведующий укомплектовывает детьми возрастные группы в установленном Уставом и законодательством порядке, закрепляет за каждым воспитателем и его помощником возрастную группу и производит перевод детей в последующую возрастную группу.
- 12.10.Руководство и контроль за работой педагогического персонала осуществляет старший воспитатель, представляющий методическую службу МБДОУ.
- 12.11.Руководство и контроль за работой обслуживающего персонала осуществляет завхоз и медсестра МБДОУ.
- 12.12.Руководство работой пищеблока осуществляет медсестра и повар.

13. Рабочее время и его использование.

- 13.1.Работа в МБДОУ начинается и заканчивается в часы, устанавливаемые учредителем.
- 13.2.Каждый работник работает по установленному ему графику.
- 13.3.С графиком работы работника знакомят при поступлении его на работу под роспись. В графике работы указываются часы работы перерыв на отдых и прием пищи.
- 13.4.В случае замещения, изменения графика работы доводятся тоже под роспись.
- 13.5.Заведующий обеспечивает регистрацию прихода и ухода работников с работы и ведет контроль за использованием рабочего времени.
- 13.6.Уход с работы по служебным делам и другим уважительным причинам допускается только с разрешения заведующего.
- 13.7.Работникам групп, пищеблока, сторожам запрещается оставлять свою работу до прихода сменяющего. В случае неявки сменяющего, работник должен сообщить администрации МБДОУ для организации его замены.

13.8. В случае болезни другой уважительной причины работник обязан сообщить о своем не выходе на работу администрации с последующим предъявлением оправдательных документов.

13.9. Изменение графика работы и замена одного работника другим без разрешения заведующего не допускается.

13.10. Обеденный перерыв для обслуживающего персонала 1 час, кроме повара, сторожей (30 минут в рабочее время). Питание педагогов и помощников воспитателя организуется до или после смены или вместе с детьми.

13.11. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственно обязанностей, вызывать и снимать их с работы для выполнения общественных поручений, повышения квалификации;
- созывать совещания и собрания без обеспечения досмотра за детьми;
- выдавать зарплату, справки и удостоверения;
- во время занятий с детьми никто не имеет право делать педагогу замечания по поводу его работы, входить в группу во время занятий с детьми имеют право только заведующая и старший воспитатель, проверяющие его работу;
- входить непосредственно на пищеблок имеют право только административные работники, контролирующие работу поваров.

14. Срок действия настоящих правил.

14.1. Настоящие правила вступают в силу с момента утверждения заведующей МБДОУ и действуют бессрочно.

14.2. В настоящие правила могут быть внесены дополнения и изменения в соответствии с действующим законодательством и оформляются как приложения к настоящим правилам.

14.3. Действие настоящих правил может быть прекращено утверждением заведующим новых правил.